

Kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa

- Toimintatapoja ja keinoja työssäoppimisen ohjaukseen

Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten
työssäoppimisen ohjaus

Ulla Nieminen
Koulutuskeskus Salpaus
6.2.2014 AEL Oy



Monikulttuurinen yhteistyö työpaikalla

- Minkälaista kulttuurista osaamista, tietoja ja taitoa suomalaisella henkilöstöllä tulisi olla ?
- Mitä tietoja suomalaisesta työelämästä ja työpaikan toiminnasta maahanmuuttaja-taustainen työntekijä tarvitsee ja minkälaisia taitoja hänen tulisi kehittää ?
- Miten asiat esim. perehdyttämis- ja ohjaustilanteissa kerrotaan henkilölle, jonka äidinkieli ei ole suomi?



Samanlaisuus vai/ja erilaisuus?

- Ihmiset ovat pohjimmiltaan samanlaisia
- Mikä merkitys kulttuurierojen havaitsemisella/tuntemisella on keskinäisessä kanssakäymisessämme?

Erilaiset suhtautumistavat maahanmuuttaja-opiskelijaan

(Sinikka Huhtala, 2003)

KEHITTÄMISEN KEHYS

ongelmien syntymisen *estäminen*, opetusjärjestelyt ja tukitoimet osaksi arkipäivää

ENNAKOINNIN KEHYS

Ongelmien syntymistä *ehkäisevän* toiminnan kehys, oppijan taustan erilaisuus otetaan alun perin huomioon

ONGELMIEN KEHYS

maahanmuuttajaoppija
nähdään ongelmana

SIVUUTTAMISEN KEHYS

oppijan erilaisuutta ei huomioida

Keitä he ovat?

Mikä heitä yhdistää?

- Kulttuurinen sopeutuminen vie aikaa: uutta maata arvioidaan ”oman kulttuurin silmälasit päässä”
- Opiskelussa ja työpaikalla tarvittavan suomen kielen taidon hankkiminen
- Roolimuutokset, sosiaalisen statuksen lasku
- Identiteettikriisi - ammatillinen kriisi
- Tiedon puute useilla elämänaalueilla
- Kontaktien vähäisyys
- Usein myös avuttomuuden, voimattomuuden kokemukset, itsetunnon alentuminen

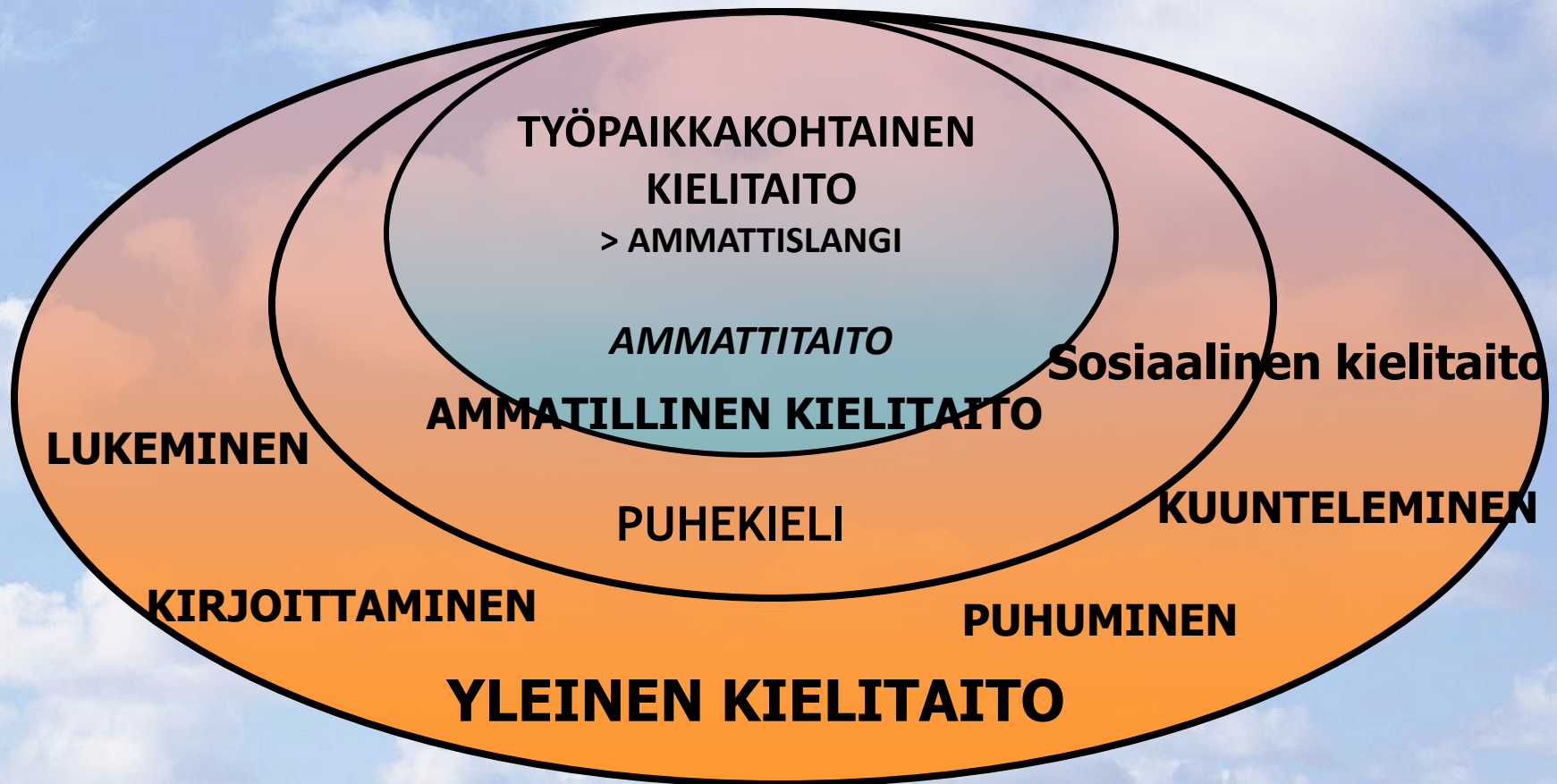
Mikä heitä erottaa?

- synnyinmaa, lähtömaa
- yhteiskunnallisen asema lähtömaassa
- maahantulosyy
- arvot, normit, uskomukset, tavat
- äidinkieli, kielitaito (suomi)
- koulutus ja ammatillinen tausta
- ikä: nuori/aikuinen, 1. tai 2. sukupolven siirtolainen...
- elämäkokemukset, henkilöhistoria
- yksilölliset piirteet, luonne, persoonallisuus...
- perhesuhteet, perhetilanne, 2-kulttuuriset perheet...

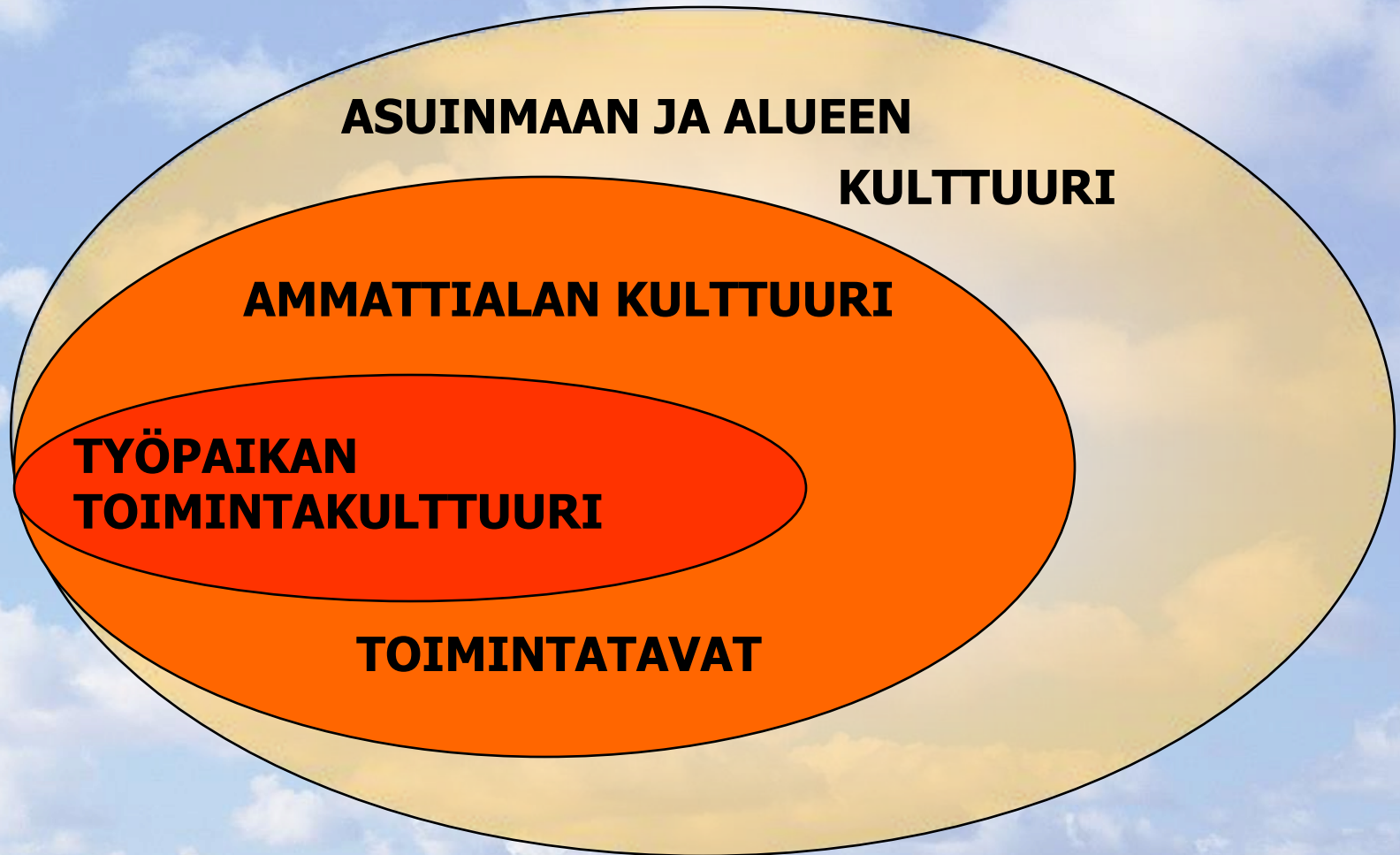
Mitkä asiat vaikuttavat väärinkäsitysten syntymiseen?

- Käytettävä kieli, jota toinen osapuoli hallitsee huonommin
- Erilaiset odotukset ja käsitykset esim. siitä, mikä on toivottavaa käyttäytymistä
- Omassa kulttuurissa opitut arvot, asenteet ja normit
- Kulttuurierot viestinnässä
- Työpaikan kirjoittamattomat säännöt ja toimintatavat

Työelämän kielitaito



Kulttuuriosaamisen ulottuvuudet



Suomalainen opiskelu- ja työelämä

- Itseohjautuvuus, itsenäisten päätösten tekeminen
- Yksityisyyden kunnioitus
- Suunnitelmallisuus
 - Henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat
 - Henkilökohtaistaminen
 - Tutkintotilaisuuden suunnittelu
- Omaehtoisuus ja valinnaisuus
- Tasa-arvoisuus ja tasa-arvoinen kohtelu
- Soveltamisen osaaminen ulkoaoppimisen sijasta

Maahanmuuttajan maailma

- Yhteisön tukeen luottaminen, yhteisten päätösten tekeminen
- Pitkän tähtäimen suunnitelmia ei voi itse tehdä, (suunnitelmallisuus on loukkaus Allahia kohtaan)
- Valtarakenteet ja hierarkia selkeä osa yhteiskuntaa ja työelämää
- Oppiminen autoritaarisessa kontrollissa perustuu usein ulkoa oppimiseen
- Selkeät säännöt ja määräykset

Työssäoppimisen ohjauksen erityispiirteitä



Joo, Joo, kyllä ymmärrän...

... kun en voi aina sanoa, että en ymmärrä

- Maahanmuuttaja ymmärtää arkielämän sanastoa, (abstraktit) yleiskäsitteet ja puhekieliset ilmaiset tuottavat vaikeuksia
- Sanojen käsittely on hitaampaa, nopeasti puhutun puheen hahmottaminen vaikeaa
- Ammatillinen kielitaito kehittyy ammattitaidon kehittymisen myötä
- Vieraana kielenä suomea puhuva ei aina ymmärrä, miten kielioppiasiat vaikuttavat merkitykseen
- Sanaleikkeihin ja slangisanoihin perustuvia vitsejä vaikea ymmärtää
- Kaksoisvokaalit- ja konsonantit ongelmallisia (kuka–kukka, sika-siika, tuli-tuuli)

Esimerkkejä

yleiskieli

"Ilma on kuin morsian"



selkokieli

On kaunis sää

"Osaamiskansion aineistoa hyödynnetään henkilökohtaisen osaamisen osoittamisessa tutkinnon osien suorittamisen yhteydessä."



Voit käyttää osaamiskansion materiaalia, kun osoitat osaamistasi tutkintotilaisuudessa.

"Saiman toimintakyvyn muutokset ovat aiheuttaneet haasteita päivittäisistä toiminnoista selviytymiseen."



Saiman fyysinen kunto on huonontunut ja hänen on vaikea esimerkiksi peseytyä ja pukeutua itse.

Selkokielen viestintä

- varaa riittävästi aikaa
- kontaktin ja luottamuksen rakentaminen
- kuuntele tavallista tarkemmin
- äännä selvästi
- puhu riittävän hitaasti
- käytä tavallisia sanoja, älä murreilmaisuja
- puhekieli/ yleiskieli
- käytä myönteisiä ilmaisuja

- toista sama asia eri tavoin
- etene johdonmukaisesti
- havainnollista, näytä, käytä konkreettisia esimerkkejä
- selkeä teema ja peruskäsitteet
- **tarkista ja varmista, että tulit ymmärretyksi (esim. pyydä toistamaan esitetty asia)**
- sanattoman viestinnän merkitys!

Ammattitaitoon, osaamiseen ja työkuulttuuriin liittyvät erot

- Erilaiset käsitykset ja odotukset vaadittavasta ammattitaidosta ja osaamisesta
 - muodollinen, dokumentoitu osaaminen: erilaiset todistukset
 - Ei-muodollinen, kokemuksen kautta syntynyt osaaminen
- Odotukset ja oletukset työntekijän/ esimiehen/ työnantajan rooleista
- Työelämän piilossa oleva normisto

Perehdyttäminen

- ”Tavanomainen perehdyttäminen ei riitä: on myös opastettava tulijaa suomalaiseen työkuulttuuriin ja varmistettava, että tämä ymmärtää ohjeet. Tutkimuksessa maahanmuuttajataustaiset henkilöt kokivat ongelmaksi sen, ettei heitä perehdytetä riittävästi työpaikan kirjoittamattomiin sääntöihin.” (Juuti, Pauli: Monikuulttuurisuus voimavaraksi. Etmo -hankeen tutkimusraportti 2005)
- ”Tutkittujen organisaatioiden perehdyttämiskäytäntöjä tarkasteltaessa tuli ilmi, ettei kuultuurieroja ja työkuulttuurin eroavaisuuksia käsitelty perehdytyksessä. Perehdyttämisessä ei tule keskittyä vain työhön opastukseen ja olettaa että, uusi työntekijä automaattisesti sosiaalistuu työyhteisöön. ” (Leponiemi, Jussi: Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen integraatio. Työelämän hyvät käytännöt-seminaari ETNO 12.11.2007)

Mihin huomio perehdytyksessä?

- Kenen vastuulla?
- Miten etukäteen varauduttu siihen, että opastettavan äidinkieli ei ole suomi?
- Miten käytetyt perehdytysmateriaalit ovat soveltuneet maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen?
- Onko maahanmuuttajataustaisille omaa perehdytysmateriaalia?
- Minkälaisella aikavälillä perehdytys tapahtuu?
- Miten perehdytys käytännössä tehdään? Miten paljon suullista ja/tai kirjallista perehdytystä?
- Miten varmistetaan , että ohjattava on ymmärtänyt olennaisimmat asiat?

Virallinen toimintakulttuuri – selkeät säännöt?

- Tasa-arvo työpaikalla
 - Esimies-alaissuhteet, organisaatio
 - Toimenkuvat ja vastuut (salassapitovelvollisuus)
- Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet (työlainsäädäntö)
 - Työaikaan liittyvät asiat: tauot, työpäivän pituus jne.
 - Poissaolot, pätevät poissaolon syyt, ilmoitusvelvollisuus
 - Työterveyshuolto
 - Palkkauksen perusteet
 - Työsuojausasiat...
- Uskontoon liittyvät asiat
 - Pukeutuminen
 - Uskonnolliset vapaapäivät
 - Rukoileminen

Epävirallinen toimintakulttuuri?



17.2.2014

Kulttuurien
tuntemus ja
kulttuurierojen
tuntemus

Kulttuurisen
sopeutumisprosessin
tuntemus

Monikulttuurinen
ohjausosaaminen

Oman kulttuurin
vaikutusten
tiedostaminen
omassa toiminnassa
ja suhtautumisessa

Sanaton viestintä

Monikulttuurisen
viestinnän taidot

Puhekieli/
ammattikieli

Kielen
abstraktiotaso

Sanavarasto
Rakenteet

Artikulaatio

**Taito käyttää selkokieltä aikuisen
kanssa**

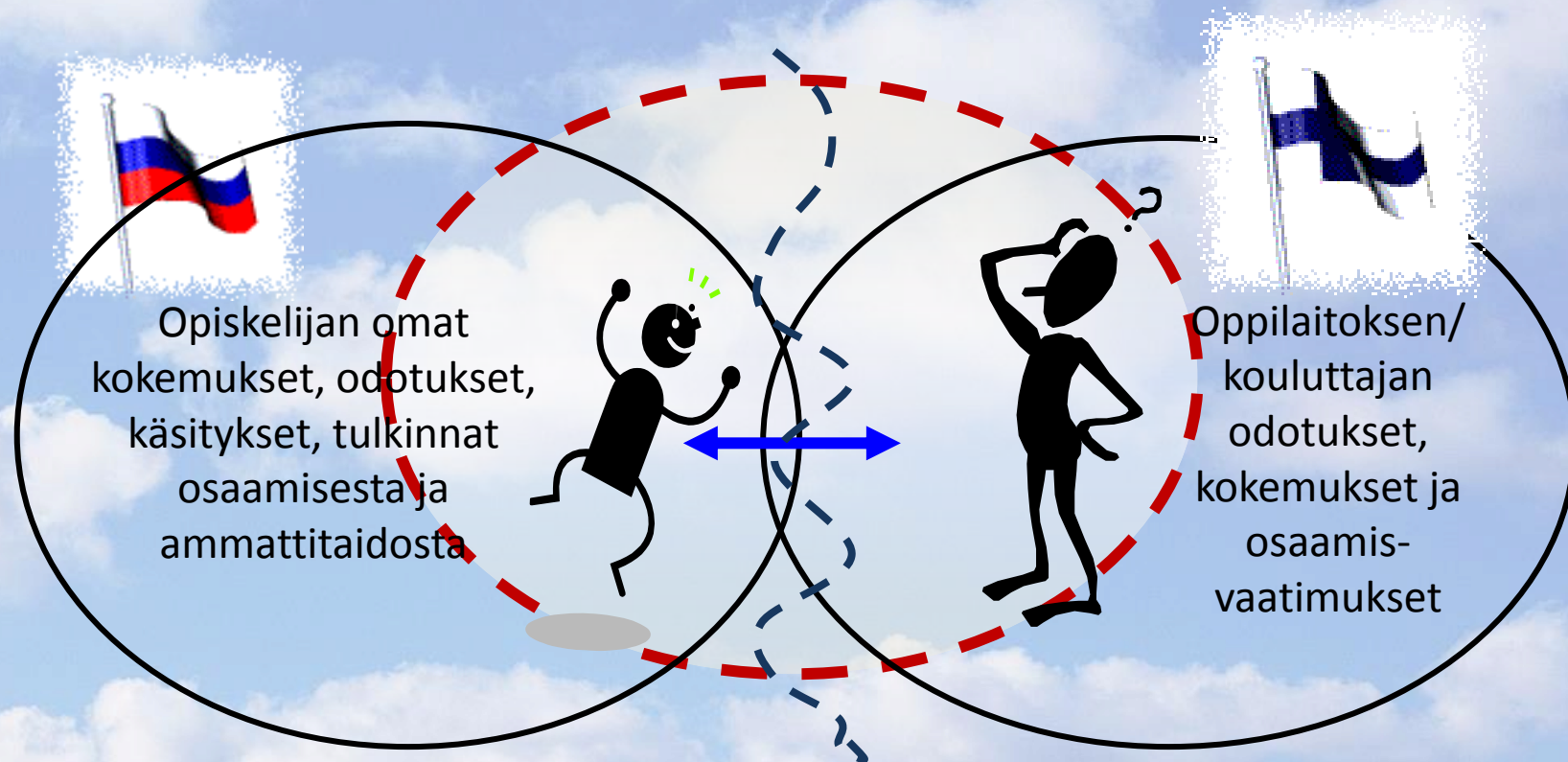
Monikulttuurisessa ohjauksessa huomioitavaa

- Ohjattavan ammatillisen taustan vaikutus, esim.
 - a) alan ammattilainen kotimaassa
 - b) toiminut lähiammatissa kotimaassa
 - c) ammatinvaihtaja, ei alan työkokemusta
 - d) työskennellyt/ ei työskennellyt aikaisemmin Suomessa
- Kulttuuritaustan vaikutus > erilaiset odotukset ja käsitykset vaikuttavat ymmärtämiseen
- Maassaoloaika > sopeutuminen
- Suomen kielen taito
- Erilaiset aikakäsitykset
- Ajankäyttö perehdytyksessä

Monikulttuurisen ohjauksen erityispiirteet ja haasteet...

- Maahanmuuttajataustainen ohjattava tarvitsee kaikilla ohjauksen alueilla enemmän ”aikaa, huomiota ja kunnioitusta” kuin muut ohjattavat
- Ohjaajan vastuulla on sovittaa oma ilmaisunsa ohjattavan kielitaidon tasoon (ohjattavan ymmärryksen ”testaaminen”, selkokielen käyttö, puhekielisten ilmaisujen välttäminen, kuunteluun panostaminen, tarkentavien kysymysten käyttö...)
- Maahanmuuttajan ohjaukseen sisältyy myös kulttuuritulkkausta opastusta, neuvontaa, informaation jakamista
- Ohjaajan on ennen ohjaustilannetta tai sen alussa varmistuttava siitä, että ohjattavalla ja ohjaajalla on yhteinen käsitys ohjauksen tarkoituksesta ja merkityksestä
- Luottamuksen rakentamiseen kiinnitettävä erityistä huomiota – turvallisuus, puolueettomuus, tuttuus, luotettavuus

Mitä tarvitaan yhteisen ymmärryksen syntymiseen?



Kohtaaminen - tutustuminen - kunnioitus - ymmärtäminen - luottamuksen rakentaminen

Ohjaajan rooli, tehtävät ja osaaminen

- Opastaja, perehdyttäjä, auttaja ja mentori
 - ohjaa työssä tapahtuvaa oppimista
 - auttaa ohjattavaa oman ammatillisen identiteetin muodostamiseen kulttuurisesti vieraassa ympäristössä
 - tukee pääsyä työyhteisön jäseneksi
 - arvioi ammatillisia vahvuuksia ja kehittämiskohteita
 - auttaa käsittelemään ja arvioimaan ohjattavan työelämässä saamia kokemuksia ja tulkitsemaan niitä uudella tavalla
- Viestinvälittäjä ja kulttuuritulkki suomalaisen työyhteisön jäsenten ja ohjattavan välillä
- Kielimentori
 - Tukee ammatillisen ja sosiaalisen kielitaidon kehittymistä työpaikalla

Tasa-arvoon perustuva monikulttuurinen työyhteisö?

- avataan toisille omaa kulttuuria
- opitaan toisista kulttuureista
- opitaan toisten kulttuurin jäsenten kautta uusia tapoja tarkastella omaa kulttuuria
- opitaan kommunikoidaan uusilla tavoilla, joille on ominaista moninäkökulmaisuus ja erilaisten tulkintojen tunnistaminen
- rakennetaan uudenlaista monikulttuurisuutta, jossa ei vain opita hyväksymään kulttuurien eroja, vaan luodaan yhdessä uudenlaista kulttuuria

- Maahanmuuttajaopiskelija ryhmässäni
Opettajan opas
<http://salpro.salpaus.fi/muratti>
- TUMA-hanke (tutkinto maahanmuuttajalle)
<http://salpaustuma.blogspot.fi/>

